

# Confiance x Contrôle

## Hewlett-Packard: Principes directeurs (\*)

### Confiance

"Nous faisons confiance à nos collaborateurs et respectons leur individualité"

"Nous partons du principe que les gens veulent faire du bon travail et que, munis des outils et du support adéquats, ils agissent en conséquence"

### Contrôle

"Nous visons des résultats et des contributions de haut niveau"

"Nos objectifs sont fixés par écrit. Ils nous servent de guide et nous rendent tous conscients de nos obligations"

"Les employés de HP se sentent personnellement responsables"

## Semco (\*\*)

### Confiance

"Tant que les gens sont libres de faire ce qu'ils veulent, ils remportent beaucoup plus de succès que d'échecs. (...) Chez Semco, il n'y a pas ni horaire de travail obligatoire (...) ni recueil de règles et procédures"

### Contrôle

"Nous appliquons un processus rigide de planification budgétaire qui force chacune de nos unités à justifier le maintien de son existence. Dès qu'il apparaît que nous ne recréerions pas une unité si nous avons le choix, nous transférons nos ressources et notre talent ailleurs"

---

"En d'autres termes, nous traitons nos employés en adultes..."

... et nous attendons d'eux qu'ils se comportent en adultes. S'ils font des bêtises, ils en assument la responsabilité. (...)

Au fond, la performance est la seule chose qui nous importe"

Sources: (\*) [www.hp.com](http://www.hp.com) - (\*\*) Ricardo Semler, *How We Went Digital Without a Strategy*, Harvard Business Review, September-October 2000